

非正社員の企業内教育訓練と今後の人材育成

——企業横断的な能力開発を実現するためのシステム構築を

労働政策研究・研修機構人材育成部門研究員 原 ひろみ

1. 近年の日本の労働市場と企業内訓練

(1) 労働市場の現状と本章の目的

日本では、少子高齢化が進展し、労働力人口は減少傾向にある。2006年の労働力人口は6,657万人であったが、2017年には約440万人減の6,217万人に、2030年には約1,070万人減の5,584万人になるとの推計結果が報告されている(厚生労働省・雇用政策研究会、2007)。このように労働力の数量的な減少が予想されるなかで、日本の経済力を維持するためには、良質な労働力の確保は喫緊の課題と考えられる。そして、良質な労働力の確保のためには、労働者一人一人の職業能力の開発が不可欠である。

その一方で、日本の労働市場では、長期の雇用関係の下で働くいわゆる正社員が減少し、パート、アルバイト、契約社員といった企業と直接雇用関係のある非正社員や、勤務先とは雇用関係のない派遣社員、請負労働者といった外部労働者が増大している。ここ10年間をみても、1998年から2007年までに非正社員と外部労働者をあわせた非正規労働者の人数は1,173万人から1,726万人へと500万人以上増加し、雇用者全体に占める割合も23.6%から33.7%へと10.1ポイント高まり、日本企業で働く人の3分の1以上が非正規労働者として働いている(総務省『労働力調査』)。

こうした労働市場の下で、非正社員の能力開発を促進する要因を検討することが、本章の目的である。まずは、パート、アルバイト、契約社員などの非正社員が企業内訓練を受けやすくなる要因を確認する。しかし、非正社員は有期雇用で働くことが多い、すなわち一つの企業にとどまらず、複数の企業を転職しながら企業横断的にキャリア形成を行う労働者の一角を占める¹。そこで次に、企業内訓練の可能性についての確認をうけて、企業横断的な能力開発を促進するためには、今何ができるのか、そして長期的にはどのような仕組みが必要となるのかを検討することが本章の目的である。

(2) 企業内訓練の役割

まずは、能力開発のなかでも、企業内訓練に着目する理由を確認しておこう。働く人の多くは、OJT や Off-JT または自己啓発を通じて新しいスキルを身につけたり、これまでのスキルをレベルアップすることで、生産性を高め、それにもなつて賃金も上昇する。すなわち、スキルを得るための活動である教育訓練はコストをかけた投資、向上した生産性は投資からの将来にかけての収益ととらえることができる。この投資行動理論は、ベッカー・シカゴ大学教授が中心となつて発展させた理論で、人的資本理論という。

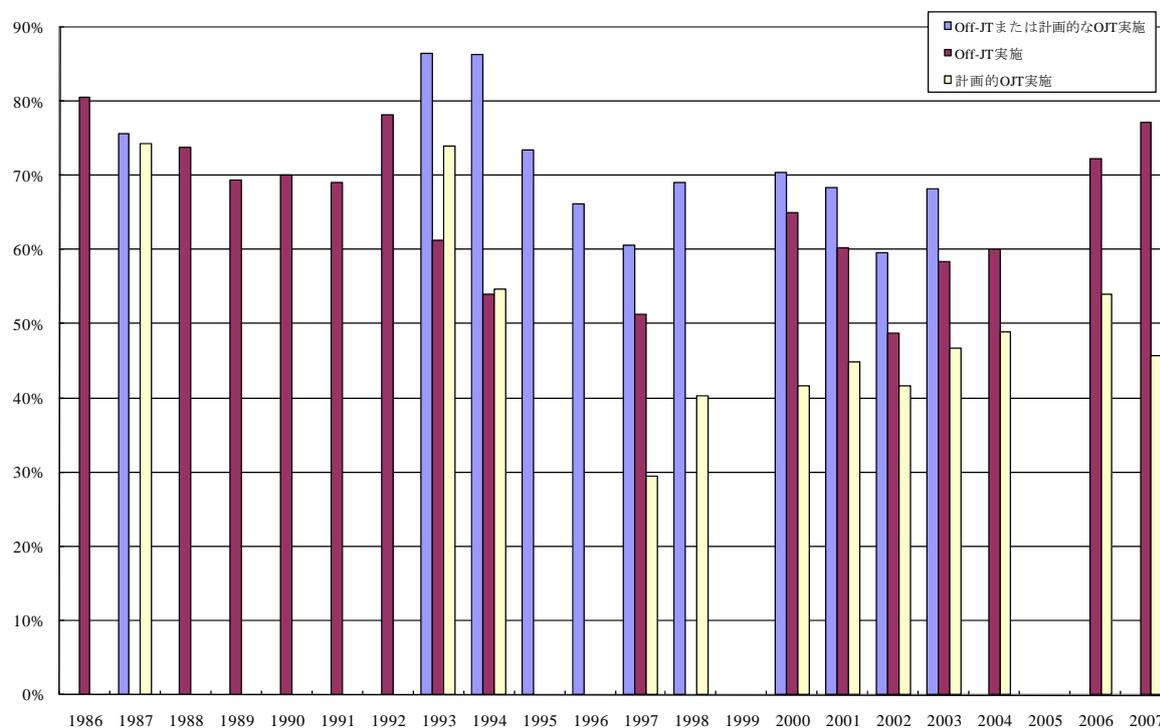
相対的に天然資源の乏しい日本では、これまでも教育システムや企業における訓練投資に基づいた労働者の能力、つまり人的資本が、経済成長の源泉として重要な役割を果たしてきたが、今後もその重要性は変わらないであろう。とくに、勤務先が行う教育訓練は、雇用されて働く者の能力開発において大きな役割を果たし続けると思われる²。

それでは、企業内訓練が企業活動や労働者生活に及ぼす影響は何であろうか。欧米とくらべて日本ではデータの未整備のせいで実証的検証が十分とは言えないものの、近年、正社員については、少数ではあるが研究成果が報告されており、企業内訓練が賃金引き上げ効果をもつことが明らかにされている。代表的な論文として、Kurosawa (2001) と Kawaguchi (2003) を挙げるができるが、これらは OJT や Off-JT が従業員の賃金を引き上げることを、厳密な計量分析に基づいて報告している。前者は北九州市内、後者は女性のみと限定的なサンプルではあるものの、これらの結果から、企業内訓練の受講が企業の生産性上昇につながり、ひいては労働者の生活の基礎となる賃金にも影響を及ぼすと考えられる。

(3) 企業内訓練の現状と本章の構成

ここで、企業内訓練の実施状況を確認しよう。訓練量を厳密に計測することは難しく、かつ時系列的に統一的に比較ができる日本のデータは残念ながら存在しないが、こうした議論の際には厚生労働省『能力開発基本調査』が参考として使われることが多い。この調査は、1979年から長年にわたって実施されている調査であるが、調査対象が事業所であったり企業であったり、また調査事項、調査方法、さらには調査主体を変えながら実施されてきたため、各年のデータを単純につないで経年的に比較することはできない³。しかし、長年にわたつて、正社員に対する企業内訓練の実施を追跡できるデータが他にはなく、また、2005年度調査から、非正社員についても調査が始まり、全国レベルでの情報を提供してくれる唯一の調査である。そこで、単純な比較ができないことに留意した上で、調査結果をみていこう。

図表 1 企業内訓練の実施状況の変化（正社員）

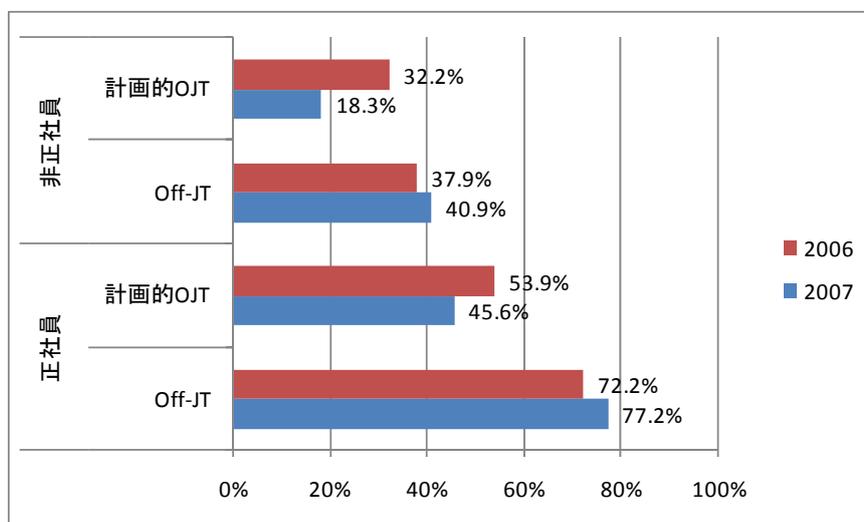


資料：労働省『民間教育訓練実態調査』および厚生労働省『能力開発基本調査』。

注：2002～2004年は企業調査、それ以外の年度は事業所調査。

正社員に対する計画的 OJT と Off-JT の実施事業所の割合をまとめたのが図表 1 である。計画的 OJT は、1987 年には 74.2% の事業所が実施しているが、94 年以降実施割合は大幅に低下し 97 年には 30% を切ったものの、2000 年以降は 40～50% 台を推移している。Off-JT に関しては、1986 年から 92 年までは 70～80% の事業所が実施しているのに対し、93 年から 2004 年までは 50～60% と実施割合が下がったが、2006 年度以降はふたたび 70% を超え、バブル経済の時期とほぼ同じ水準に戻っている。

図表 2 雇用形態別、Off-JT 受講確率



資料：厚生労働省『能力開発基本調査』。

それでは、非正社員への能力開発の実施状況はどうであろうか。人的資本理論に従えば、長期雇用を前提としない非正社員、つまり投資収益の回収期間が短いと考えられる従業員に対して、投資の一種である職業訓練を行うインセンティブを企業は持たないことになる。より長期の雇用期間が期待される正社員への人的投資を積極的に行うことが、理論的には企業にとって合理的な選択となるからである。

前述した『能力開発基本調査』では 2004 年度から非正社員の企業内訓練についても調査が開始されたので、この結果から実態を確認しておこう⁴。雇用形態別に、計画的 OJT と Off-JT を実施した事業所の割合を集計したのが、図表 2 である。2006 年度、2007 年度ともに、Off-JT 実施事業所の割合は正社員の半分程度、計画的 OJT も正社員とくらべると低い実施割合となっている。業種等での違いはあるものの、データからも、非正社員は正社員と比べて、職業訓練を受ける機会に平均的にみて差があることは否定できない⁵。

このように、現状のままでは非正社員の職業能力の開発と蓄積が進まないために、彼ら自身のキャリア形成に支障が生じるだけでなく、こうした現在の正社員と非正社員の職業訓練機会の差が将来の生産性の違いとなり、さらには所得獲得能力の格差にもつながることが懸念される。また、労働市場で一定の割合を占める非正社員が能力開発の機会に恵まれないということは、社会全体での人的資本蓄積も少なくなることになる。

そこで、(1) で前述したとおり、本章では、非正社員を一例として取り上げて、企業横断的にキャリア形成を行う労働者の能力開発支援策を検討する。本章の構成は以下のとおりである。つづく第 2 節で、非正社員の企業内訓練の実施を規定する要因についての先行研究の

結果を紹介し、第3節で、能力開発の支援策の検討を行う。

今後も、企業には、雇用されて働く人の職業能力開発の直接的な担い手としての役割が期待される⁶。ゆえに、企業が人材育成を行うインセンティブを持てるような制度設計が必要となるが、その前提として、能力向上にともなって仕事が高度化するような人材活用のあり方、すなわち企業の雇用管理として、正社員、非正社員といった雇用形態に関係なく能力向上に応じてより高度な業務に活用していく仕組み作りが将来的には不可欠となるだろう。また、もちろん、これまでも企業内訓練の枠組みに入れなかった人たちが存在してきたし⁷、今後もそうした人たちが一定の割合で存在するであろうから、個人主導で能力開発を行える環境の整備も必要不可欠であるが、これらについての検討は稿を改めたい⁸。

2. 非正社員の企業内訓練

どのような事業所が、非正社員に企業内訓練を実施しているのだろうか。また、どのような非正社員が、企業内訓練を受講しているのだろうか。本節では、非正社員の企業内訓練の規定要因を、黒澤・原（2009）の分析結果から確認しよう。データは、厚生労働省『平成18年度能力開発基本調査』の事業所票と個人票で⁹、個人票のうち非正社員サンプルを用いる。同調査での非正社員とは、直接雇用の正社員以外の者を指し、嘱託、パート、アルバイトまたはそれに近い名称で呼ばれている人のことである¹⁰。また、ここでは、企業内訓練として **Off-JT** を取り上げている。

図表3 事業所の非正社員への Off-JT 実施確率の規定要因と、非正社員の Off-JT 受講確率の規定要因

| | (1) | (2) | (3) | (4) |
|--------------------------------------|----------------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|
| 分析サンプル 被説明変数 | 事業所票 Off-JT 実施確率 | 事業所票 Off-JT 実施確率 | 個人票+事業所票 Off-JT 受講確率 | 個人票+事業所票 Off-JT 受講確率 |
| 非正社員比率 | 0.0027 [0.000]*** | 0.0028 [0.000]*** | 0.0006 [0.55] | 0.0006 [0.56] |
| 非正社員の女性比率(#) | -0.0001 [0.812] | -0.0001 [0.809] | -0.0006 [0.54] | -0.0006 [0.54] |
| 非正社員の離職率(#) | 0.0019 [0.012]** | 0.0020 [0.009]*** | 0.0019 [0.27] | 0.0018 [0.27] |
| 都道府県別失業率 | 0.0032 [0.782] | 0.0043 [0.709] | -0.0414 [0.05]* | -0.0407 [0.06]* |
| 部下育成能力の評価 | 0.0522 [0.000]*** | 0.0525 [0.000]*** | 0.0366 [0.11] | 0.0374 [0.11] |
| 職業能力評価 | 0.0680 [0.005]*** | - | 0.0563 [0.20] | - |
| 目標管理制度(#) | 0.1926 [0.000]*** | 0.1922 [0.000]*** | 0.0861 [0.19] | 0.0799 [0.22] |
| キャリア・コンサルティング | 0.0631 [0.140] | 0.0644 [0.132] | 0.0123 [0.86] | 0.0076 [0.92] |
| 教育訓練休暇制度 | 0.0267 [0.459] | 0.0235 [0.517] | 0.0136 [0.84] | -0.0122 [0.86] |
| 自己申告制度(#) | 0.1097 [0.013]** | 0.1062 [0.016]** | 0.0872 [0.23] | 0.0628 [0.38] |
| フレックスタイム制度(#) | 0.1070 [0.008]*** | 0.1029 [0.011]** | 0.0230 [0.60] | 0.0316 [0.48] |
| 長期休暇制度(#) | 0.1623 [0.000]*** | 0.1629 [0.000]*** | 0.1363 [0.05]* | 0.1068 [0.14] |
| 正社員への転換制度(#) | 0.0731 [0.003]*** | 0.0748 [0.003]*** | -0.0574 [0.36] | -0.0441 [0.49] |
| 職業能力評価 (処遇反映) | - | 0.0860 [0.000]*** | - | 0.0788 [0.06]* |
| 事業所属性 (事業所規模、企業規模、業種、都道府県別失業率) | Yes | Yes | Yes | Yes |
| 個人属性 (年齢、性別、勤続年数、学歴、役職、職種、自己啓発実施の有無) | - | - | Yes | Yes |
| Observations | 2212 | 2206 | 766 | 753 |
| PseudoRsqr | 0.125 | 0.127 | 0.2176 | 0.2082 |
| Chi2stats | 382.082 | 386.613 | 158.8014 | 148.6670 |
| logL | -1339.939 | -1333.324 | -388.4068 | -391.3561 |

出所：黒澤・原、2009年

資料：厚生労働省『平成18年度能力開発基本調査』

注1：カッコ内はP値、*、**、***はそれぞれ10%、5%、1%有意性を示す。

注 2：(1)と(2)の分析サンプルは事業所票、(3)と(4)は個人票と事業所票をマッチしたデータである。また(1)と(2)ではプロビット分析（限界効果）を、(3)と(4)はロジット分析（限界効果）を報告している。

注 3：部下育成能力の評価、職業能力評価や目標管理制度の導入、キャリア・コンサルティング、教育訓練休暇制度、非正社員から正社員への転換制度、裁量労働制、フレックスタイム制度、正社員への短時間勤務制度、長期休暇制度は、導入されている場合は 1 を、導入されていない場合に 0 をとるダミー変数である。職業能力評価（処遇反映）は、職業能力評価とともにその評価結果が処遇に反映されている場合を 1、そうでない場合に 0 をとるダミー変数である。また、(＃)がついている変数は、非正社員に対して導入されている制度である。

まず、非正社員に **Off-JT** を実施している事業所の属性を確認しよう。同調査の事業所票を用いて、非正社員への事業所の実施の有無を被説明変数とし、事業所属性を説明変数としたプロビット分析の結果を報告したのが、図表 3 の(1)と(2)である。主な結果だけを確認していくと、第 1 に、非正社員の離職率の係数が統計的に有意にプラスになっており、非正社員の入れ替りが多い事業所で、訓練が実施される傾向が確認される。厳密なことは、訓練と離職のタイミングが不明な今回の分析ではわからないが、平均的に離職率の高い職場で **Off-JT** がより多く提供されるという傾向は正社員にはみられないものであり¹¹、その訓練に他の企業でも通用する汎用性が少しでもあれば、訓練を受けた非正社員の企業間移動があるかぎり、それだけ非正社員の訓練にはより大きな外部性が伴う可能性がある。

新古典派的な議論に従えば、企業や労働者の自由な訓練行動にまかせておけばよいので政策的介入の余地はない。しかし、このような外部性の可能性は、非正社員への能力開発を行う企業への政策的支援を正当化する根拠となる。ゆえに、非正社員に教育訓練を行う企業に対して、訓練補助金などの直接的な支援を行うことは、適切な企業内訓練促進手段になるだろう。さらには、非正社員の離職が業界内にとどまる傾向があれば、訓練人材や訓練ノウハウの情報を業界単位で蓄積・流通させることも、有効な手立てとなるであろう。

第 2 に、(1)から職業能力評価制度の係数が統計的に有意にプラスとなっており、職業能力評価の実施が非正社員への **Off-JT** の実施を促すと考えられる。職業能力評価を積極的に行うことによって、本来であれば観察することの難しい従業員の能力に関する情報をより正確に知ることができ、訓練実施の不確実性を引き下げることから訓練コストが下がり、企業の訓練実施を促すと考えられる。

また、(2)から、職業能力評価を行い、その評価結果を処遇に反映させることも、**Off-JT** 実施確率を高めることが明らかにされている。評価とともに処遇にも反映されることで、従業員の意欲が高まり、ひいては企業の訓練意欲をも高めるように作用するであろう。こうしたことから、職業能力評価の実施は、企業の **Off-JT** 実施に対してプラスの影響をもつのであろう。

ここまでは、事業所の **Off-JT** 実施確率の規定要因をみてきたが、事業所が **Off-JT** を実施

しているからといって、その事業所に勤めるすべての従業員が **Off-JT** を受講しているとは限らない。性別や年齢、役職などの個人属性によって、**Off-JT** 受講機会が限定されているかもしれない。そこで、次に、**Off-JT** を受講した非正社員の属性を確認しよう。性別や年齢といった個人属性だけでなく、勤務先の属性の影響も計測するために、同調査の個人票に事業所票をマッチさせたデータを分析に利用している。非正社員の **Off-JT** 受講の有無を被説明変数とし、個人属性やその人の勤務先の属性を説明変数とし、ロジット分析の結果をまとめたのが図表 3 の(3)と(4)である。

(3)から、職業能力評価の実施だけでは、**Off-JT** 受講確率に統計的に有意な影響は確認できないが、(4)から、職業能力評価制度を導入し、その評価結果を処遇に反映させる制度が導入されている事業所に勤める非正社員では、統計的有意性は 10%と高いものではないが、**Off-JT** 受講確率までが高くなることが示されている¹²。非正社員は、短期雇用を前提とする人的投資収益回収期間が短い労働力であるだけでなく、職業経験や仕事に対する志向など多様な労働力であるため、企業にとって不確実性の高い投資対象と考えられる。しかし、この分析結果から、評価の実施ならびに処遇への反映が行われることが、労働者の能力についての情報の非対称性を緩和し、ひいては非正社員の意欲を高めることを通じて、企業の非正社員への **Off-JT** 費用を下げることを示唆される。非正社員の能力に情報の非対称性があり企業内訓練が正の外部性をもたらすとすれば、こうした制度の導入を公的に支援したり、または社会的に整備を行うことも、非正社員の能力開発を促進し市場全体の人的投資量を増やすためにも有益であろう。

3. 企業横断的な能力開発を可能にするために

第 2 節から、非正社員に教育訓練を行う企業に対して支援を行うことが、適切な企業内訓練促進手段になること、さらには、訓練人材や訓練ノウハウの情報を蓄積・流通させることも、有効な手立てとなりうることが示された。また、職業能力の評価の実施が企業の非正社員への訓練コストを低下させる可能性が示され、こうした仕組みが、長期的な収益回収期間が見込めず、さらには仕事に対する志向が正社員とくらべて多様である非正社員への人的投資コストを引き下げると考えられる。よって、この結果は、企業横断的にキャリア形成を行う人たちへの能力開発を考える際の、一つの手がかりになるだろう。そこで、最後に本節では、分析結果を参考に、こうした人たちの能力開発を促進するためのその他の対策を検討しよう。

短期的には、既存の制度を活用することが効率的であろう。既存の制度に目を向けると、職業能力についての評価と職業訓練がワンセットになった制度としては、2008 年 4 月に導入されたジョブ・カード制度が近いと思われる。ジョブ・カード制度は、就労の実現とともに、能力開発機会に恵まれない人たちへの人的投資の促進も目指す制度である。求職者は、ハロ

ークやジョブカフェなどで、自身の職業能力やキャリア形成上の課題、就業に対する希望・訓練希望を整理し、キャリア・コンサルタントによるコンサルティングが行われ、さらに訓練への推薦がなされ、企業現場における実習（OJT）と教育訓練機関等における座学（Off-JT）を組みあわせて行う実践的な職業訓練プログラムを受けることができる。実際に雇用されて企業の現場で訓練を受けられることから、企業の外と中をつなぐプログラムといえよう。また、プログラム終了後は実施企業だけでなくキャリア・コンサルタントによって職業能力証明書が出されることになり、客観的な質の担保が行える仕組みとはなっている¹³。

ジョブ・カード制度では、いくつかの業種において関係する職務について評価シートとカリキュラムのモデルが提供されており、かつキャリア・コンサルティングや訓練評価においてはキャリア・コンサルタントを活用でき、また訓練のコーディネーターや企業内訓練担当者・評価者のための講習も提供されるなど、評価資源や訓練資源が大企業とくらべて相対的に少ない中小企業にとって、より有効であると思われる。実際、制度導入後間がないため、2008年9月時点での協力企業は全国で417社と数は少ないものの、中小企業が約70%を占めている¹⁴。よって、協力企業を増やすためにも、制度の仕組みやメリットについての情報の周知が求められる。

ただし、このような制度が幅広く普及するには、評価や訓練が通用する範囲を広げなければならず、長期的にみた場合、職種別労働市場の整備が必要であろう¹⁵。また、企業の訓練インセンティブを維持していくには、雇用形態に関係なく能力向上に見合うようにより高度な業務に活用していく仕組み作り、つまり正社員も含めて雇用管理のあり方を問い直すことが、将来的には不可欠であろう。

企業内訓練の枠組みから漏れてしまう人たちがこれまでも存在してきたが、今後もそうした人たちがいなくなることはないだろう。本章では、企業内訓練の枠組みにいかにして多くの人を乗せていくかということを中心に考えてきたが、この枠組みに乗れない人たちが能力開発の機会に恵まれるような対策も当然考えていかなければならない。先行研究からも、企業内訓練の受講機会に恵まれない人ほど、自己啓発など自分自身で主体的に行う能力開発も実施しない傾向があることが確認されており、こうした層に目を向けた対策を考えることは、今後ますます重要になってくるだろう。具体的な対策として、小杉（2009）でも指摘されているように、地場産業のニーズを取り込んだり、地域の産業政策と連動させるように教育訓練プログラムを設計し、教育訓練プロバイダーで提供されることが望まれる。さらには、単位認定などを通じて高等教育卒業資格と接続するなど訓練受講者にとって魅力の大きい訓練プログラムの提供が求められるだろう¹⁶。

【注】

- 1 『日本人の働き方調査』（労働政策研究・研修機構、2006）によると、これまでの勤務先の数を就業形態別に調査しているが、正社員とくらべて、パート、アルバイト、派遣会社の派遣社員、契

- 約社員・嘱託のいずれについても、勤務先数が多いことが報告されている。
- 2 先行研究から、企業特殊人的資本投資、つまり企業と雇用者の関係性の中で行われる人的資本投資が、急勾配の賃金－勤続年数プロファイルをもたらすこと（大日・浦坂、1997）、さらに日米比較から、企業内訓練がアメリカより日本のほうがより積極的になされ、その結果としてアメリカよりも日本の賃金カーブの傾きのほうが急であることが示されている（Hashimoto and Raisian、1989、Mincer and Higuchi、1988）。
 - 3 平成 11 年度までは、労働省『民間教育訓練実態調査』という調査名であった。
 - 4 同調査での正社員の定義は、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている者であり、他方、非正社員は正社員以外の者を指し、嘱託、パート、アルバイトまたはそれに近い名称と呼ばれている人を指し、直接雇用の人である。
 - 5 黒澤・原（2008）では、非正社員のなかでも、若年層・中高年層といった年齢の違いや性別といった個人属性、業種・職種・規模や HRM 制度の導入状況などの勤務先の属性の違いによって、企業内訓練や自己啓発の違いがあることが示されており、非正社員の能力開発が多種多様であることを裏付けている。
 - 6 企業自身の意識について、『平成 18 年度能力開発基本調査』で能力開発が企業の責任であるかそれとも労働者の責任であるかを企業に調査しているが、今後の正社員に対する能力開発は企業の責任または企業の責任に近いとする企業が 74.8%、今後の非正社員に対する能力開発が企業の責任または企業の責任に近いとする企業は 56.9%と半数を超えている。
 - 7 黒澤（2006）では、正社員であっても女性、役職についていない人などが企業内訓練の受講確率が低くなることを示されている。また、原（2007）では、2000 年以降、非正社員の企業内訓練の受講確率が正社員とくらべて低いことが明らかにされている。
 - 8 Off-JT の受講機会と自己啓発の実施については、相関関係があることが示されている（黒澤・原、2008）。企業の行う Off-JT と自己啓発の両方において、その機会に恵まれない層が一定程度存在し、企業内訓練の受講が自主的な能力開発の実施につながる可能性が示唆されることから、こうした層への援助は今後の課題であろう。
 - 9 同調査また分析サンプルの詳細については、黒澤・原（2009）を参照のこと。
 - 10 同調査の雇用形態の定義は呼称に基づいており、正社員の定義は、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている者である。
 - 11 正社員についての推定結果は、黒澤・原（2009）を参照のこと。
 - 12 さらに、管理職の部下育成能力の評価の積極性が、非正社員の Off-JT 受講時間を長くすること、すなわち訓練強度を高めることも示されており、職業能力評価に関する制度導入が、非正社員の Off-JT 受講にプラスの影響を及ぼすと考えられる。
 - 13 フリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母親などの就職困難者だけでなく、すでに社内には在職しているパート労働者など非正規労働者を対象とした訓練プログラムも用意されている。プログラム受講期間中の生活費も保障される制度が導入されることとなっている。
 - 14 「成長力底上げ戦略推進円卓会議ジョブ・カード推進協議会資料」(<http://www.kantei.go.jp/jp/>)

singi/seichou2/job2/dai3/3gijisidai.html)。

15 イギリスの NVQ は参考事例となるだろう (日本労働研究機構、2002)。

16 小杉 (2009) では、地域職業カレッジの創設が提言されている。

【参考文献】

(邦文)

大日康史・浦坂純子、1997年、「賃金勾配における企業特殊的人的資本とインセンティブ」、中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』、4章、東京大学出版会、pp.115-148。

黒澤昌子、2006年、「個人のOff-JT、OJTの受講を決める要因」、労働政策研究・研修機構、『企業の行う教育訓練の効果及び民間教育訓練機関活用に関する研究結果』、資料シリーズ No. 13、第3部第2章、pp.36-55。

黒澤昌子・原ひろみ、2008年、「非正社員の能力開発」、労働政策研究・研修機構、『非正社員の雇用管理と人材育成に関する予備的研究』、資料シリーズ No. 36、第Ⅱ部、pp.13-63。

黒澤昌子・原ひろみ、2009年、「企業内訓練の実施規定要因についての分析：Off-JTを取り上げて」、労働政策研究・研修機構、『非正社員の企業内訓練についての分析—平成18年度能力開発基本調査』の特別集計から—』、労働政策研究報告書 No. 110、第Ⅱ部、pp.11-55。

厚生労働省・雇用政策研究会、2007年、『すべての人々が能力を発揮し、安心して働き、安定した生活ができる社会の実現—本格的な人口減少への対応—』、(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/12/dl/h1225-3a.pdf>)。

小杉礼子、2009年、『ジョブ・カード制度の拡充と若者自立支援の強化』、経済危機克服のための「有識者会合(雇用・人材開発)」報告資料、2009年3月20日 (http://www.kantei.go.jp/jp/keizai_kaigou/090320/090320_05.pdf)。

日本労働研究機構、2002年、『諸外国における職業能力評価制度の比較調査、研究—イギリス—』、調査シリーズ No. 127。

原ひろみ、2007年、「日本企業の能力開発—70年代前半から2000年代前半の経験から」、『日本労働研究雑誌』、No. 563、pp.84-100。

労働政策研究・研修機構、2006年、『就業形態の多様化の中での日本人の働き方—日本人の働き方調査(第1回)—』、JILPT調査シリーズ No. 15。

(英文)

Hashimoto, Masanori and Raisian, John, "Investments in Employer-Employee Attachments by Japanese and U. S. Workers in Firms of Varying Size, *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 3, Issue 1, 1989, pp.31-48.

Kawaguchi, Daiji, "The Incidence and Effect of Job Training among Japanese Women," *Industrial Relations*, Vol. 45, No. 3, 2006, pp.469-477.

Kurosawa, Masako, "The Extent and Impact of Enterprise Training: The Case of Kitakyusyu City," *Japanese Economic Review*, Vol. 52, No. 2, 2001, pp.224-242.

Mincer, Jacob and Higuchi, Yoshio, "Wage Structures and Labor Turnover in the United States and Japan," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 2, Issue 2, 1988, pp.97-133.